

**ACCORD NATIONAL RELATIF AUX PRIORITES ET AUX MOYENS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE**

PLAN DE L'ACCORD

Préambule	4
Titre I : La politique de la branche en matière de formation professionnelle	6
Chapitre I : Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle lors de l'embauche	6
Chapitre II : Développer l'accès des salariés à des actions relevant du plan de formation	7
Chapitre III : Aider les salariés à dynamiser la deuxième partie de leur carrière	8
Chapitre IV : Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle	8
Chapitre V : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation	9
Chapitre VI : Favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	10
Chapitre VII : Participer à l'insertion des travailleurs handicapés	10
Chapitre VIII : Faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté	11
Chapitre IX : Développer le rôle et les missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle	11
Chapitre X : Favoriser la formation professionnelle dans les PME	12
Titre II : La formation professionnelle des salariés permanents	13
Chapitre I : La formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi	13
Section I : La professionnalisation	13
Section II : Le plan de formation de l'entreprise	18
Chapitre II : Le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle	19
Section I : L'entretien professionnel	19
Section II : Le bilan de compétences	19
Section III : La validation des acquis de l'expérience	21
Section IV : Le droit individuel à la formation	22
Section V : Le congé individuel de formation	23
Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale	25
Titre III : La formation professionnelle des salariés intérimaires	26
Chapitre I : La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail	26
Section I : Le contrat de professionnalisation	26
Section II : Le plan de formation de l'entreprise	32

Chapitre II : L'intérimaire acteur de son parcours professionnel	36
Section I : L'entretien professionnel	36
Section II : Le bilan de compétences	36
Section III : La validation des acquis de l'expérience	38
Section IV : Le droit individuel à la formation des salariés intérimaires	40
Section V : Le congé individuel de formation	43
 Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale	 47
 Titre IV : La CPNE	 48
 Chapitre I : Les missions de la CPNE	 48
Section I : en matière d'emploi	48
Section II : en matière de formation professionnelle	49
 Chapitre II : Le fonctionnement de la CPNE	 51
 Titre V : Dispositions relatives à l'OPCA de branche	 52
 Titre VI : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	 54
 Titre VII : Les dispositions financières	 56
 Chapitre I : La contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle	 56
Section I : Les entreprises de travail temporaire employant au minimum 10 salariés	56
Section II : Les entreprises de travail temporaire employant moins de 10 salariés	57
 Chapitre II : Les conventions de partenariat	 58
Section I : L'ANPE et l'APEC	58
Section II : Les Régions	58
Section III : Les Conseils généraux	58
Section IV : L'UNEDIC	59
Section V : L'AGEFIPH	59
 Titre VIII : Les dispositions finales	 60

Préambule

Depuis plus de 20 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont permis aux salariés intérimaires et permanents de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle particulièrement innovants et ont adopté une politique très active dans les domaines de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des populations les plus éloignées de l'emploi.

Comme cela a été réaffirmé dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés, intérimaires ou permanents, des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises et les aspirations personnelles des salariés est un exercice difficile mais nécessaire afin que les entreprises, toujours plus performantes, puissent développer leur activité et créer des emplois.

Cet accord fruit d'un dialogue social renforcé crée les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises de travail temporaire et aux salariés intérimaires et permanents de faire face aux défis à venir.

Les Organisations signataires du présent accord se sont attachées à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des réponses à leurs besoins en matière de formation professionnelle et disposer d'éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisant notamment par des actions de VAE mais aussi grâce aux contrats de professionnalisation et à l'articulation de tous les dispositifs entre eux.

De même, afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, les partenaires sociaux du travail temporaire ont fait évoluer les dispositifs existants, notamment le CIF et le DIF, en les adaptant aux spécificités de la branche. Concernant le DIF intérimaires, les partenaires sociaux ont tenu à pérenniser le dispositif déjà existant.

Parallèlement à cet accord, les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord relatif aux contrats spécifiques du travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 981-4 du Code du travail font désormais l'objet d'un accord spécifique complétant ainsi ce dispositif. Les Organisations signataires rappellent que ces contrats constituent un élément de la politique de la branche en matière de formation professionnelle au même titre que l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

Cet accord met en parallèle les actions ouvertes aux salariés intérimaires et celles ouvertes aux salariés permanents.

Dans ce cadre, il est proposé que pour l'ensemble des dispositifs pour lesquels les salariés intérimaires sont acteurs de leur parcours professionnel, l'indemnisation compensatrice de congé payé qui leur est versée à la fin de chaque mission soit prise en compte pour l'appréciation des seuils d'ancienneté.

Titre I : La politique de la branche en matière de formation professionnelle

Titre II : La formation professionnelle des salariés permanents

Titre III : La formation professionnelle des salariés intérimaires

Titre IV : La CNPE

Titre V : Dispositions relatives à l'OPCA de branche

Titre VII : Les dispositions financières

Titre VIII : Les dispositions diverses

TITRE I

LA POLITIQUE DE LA BRANCHE

EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans la branche du travail temporaire, les compétences des salariés sont au cœur même de l'activité des entreprises. En conséquence, la formation professionnelle des salariés est un axe majeur de développement pour les entreprises de travail temporaire.

Le mode d'organisation des entreprises de la branche, l'existence d'un réseau d'agences couvrant l'ensemble du territoire et l'activité de mise à disposition d'intérimaires dans des entreprises utilisatrices font des entreprises de travail temporaire un des principaux acteurs du marché du travail notamment au niveau local.

Ces spécificités sont prises en compte dans la définition d'une politique de branche en matière de formation professionnelle adaptée aux besoins des entreprises leur permettant ainsi de répondre aux besoins en compétences sur le marché du travail et aux attentes des salariés notamment, en ce qui concerne les intérimaires pour faciliter leur accès à l'emploi.

La formation professionnelle doit permettre aux salariés, permanents et intérimaires, de s'inscrire dans une dynamique favorisant leur déroulement de carrière grâce à la construction d'un projet professionnel articulé autour des dispositifs accessibles à différents moments de leur vie professionnelle.

Dans ce cadre les organisations signataires du présent accord définissent les objectifs et les priorités de branche suivantes en matière de formation professionnelle.

Chapitre I : Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle lors de l'embauche

Les salariés embauchés par les entreprises de travail temporaire, qu'il s'agisse de salariés permanents ou de salariés intérimaires, sont de niveau de formation, d'expérience professionnelle et d'âges divers. Leurs situations individuelles sont par là même très différentes et les modalités d'intégration dans l'emploi doivent être adaptées aux besoins du salarié embauché.

Pour permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle, le contrat de professionnalisation, qui comporte une alternance entre des formations et des activités professionnelles en entreprise est un dispositif qui favorise l'intégration ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. La mise en place de ces nouveaux contrats nécessite d'en définir l'objectif et les publics visés afin de répondre au mieux aux besoins des salariés et des entreprises.

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer le contrat d'apprentissage pour les salariés permanents en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont notamment le titre d'attaché commercial du travail temporaire inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer une politique active d'intégration pour tous les salariés permanents au moment de leur embauche notamment lorsqu'ils ne bénéficient pas d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage. Cette phase d'intégration vise à leur permettre de maîtriser dans les meilleurs délais le contexte juridique et économique de la mise à disposition de personnel.

Chapitre II : Développer l'accès des salariés à des actions relevant du plan de formation

Désormais les actions relevant du plan de formation se répartissent dans l'une des trois catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail,
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

Ces trois catégories ne se déclinent pas de la même manière selon qu'elles s'adressent aux salariés permanents ou aux salariés intérimaires. Le présent accord précise les catégories d'actions de formation en fonction du public et de l'objectif poursuivi.

Les entreprises de travail temporaire, en ce qui concerne les salariés intérimaires, ne peuvent pas organiser et financer des actions d'adaptation au poste de travail qui sont définies en fonction des organisations propres à chaque entreprise utilisatrice. En conséquence relèvent de cette catégorie d'actions, considérées comme du temps de travail effectif, uniquement les actions d'adaptation à un emploi comportant l'acquisition de compétences et de savoir-faire transférables.

Les partenaires sociaux de la branche ont défini, dans le cadre de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices, les conditions de réalisation d'actions de formation en relation avec un emploi au-delà de la notion plus restrictive du poste de travail.

Par ailleurs, l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 précise l'impact de ces différentes catégories sur le temps de travail des salariés.

Les actions liées au développement des compétences peuvent se dérouler, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail. Pour les salariés permanents et les salariés intérimaires en mission, la notion de hors temps de travail ne nécessite pas d'adaptation spécifique. Néanmoins pour les intérimaires souhaitant développer leurs compétences entre deux missions, il est nécessaire de définir les modalités d'organisation de ce type d'actions.

Le droit individuel à la formation pour les salariés intérimaires avait été créé, à titre expérimental, par l'accord du 20 octobre 2000. Ce dispositif innovant est pérennisé par le présent accord qui précise les priorités de branche applicables à ce droit. Ce droit, qui s'exerce, avec l'accord de l'employeur, est financé par le plan de formation de l'entreprise et les actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail.

Chapitre III : Aider les salariés à dynamiser la deuxième partie de leur carrière

Compte tenu des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active, les entreprises de travail temporaire seront amenées à faire travailler des salariés plus âgés. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications devront s'intéresser à cette population.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer des pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en faveur des salariés âgés de 45 ans et plus pour leur permettre de poursuivre leur carrière professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel l'employeur et le salarié s'attacheront à faire le point sur la situation professionnelle du salarié et rechercheront les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de sa carrière. Suite à cet entretien et si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé. Pour les salariés permanents une période de professionnalisation pourra être mise en place.

Des dispositions spécifiques en faveur de ces salariés notamment dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience sont prévues par le présent accord. Le droit individuel à la formation est également un dispositif qui seul ou combiné avec d'autres dispositifs peut aider ces salariés à poursuivre la construction d'un parcours professionnel.

Chapitre IV : Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle

Afin de permettre à chaque salarié (permanent ou intérimaire) d'être acteur de son évolution professionnelle et d'être en mesure de construire son propre parcours tout au long de sa vie professionnelle il convient de développer et de formaliser :

- la pratique des entretiens professionnels : c'est un moment privilégié d'échanges entre l'employeur et le salarié,
- le bilan de compétences : que celui-ci soit à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est un dispositif qui permet au salarié de disposer d'éléments objectifs facilitant son orientation professionnelle,
- la validation des acquis de l'expérience : ce dispositif permet de valoriser l'expérience notamment professionnelle des salariés en leur permettant d'obtenir un titre ou un diplôme. Le parcours professionnel d'un salarié intérimaire est riche en expériences diverses acquises dans le cadre de ses missions, la VAE permet de leur donner plus de visibilité,
- le droit individuel à la formation : les salariés ont désormais les moyens de construire dans le temps leur propre développement professionnel notamment en ce qui concerne le perfectionnement et l'actualisation de leurs connaissances,
- le congé individuel de formation : c'est un temps fort dans la vie professionnelle qui permet, grâce à une formation longue, d'acquérir un nouveau métier, une nouvelle qualification ou même de se reconvertir.

Tous ces dispositifs peuvent être mobilisés à l'initiative du salarié et s'articuler dans le temps pour construire une trajectoire professionnelle au plus proche de ses aptitudes et de ses attentes.

La difficulté principale pour un salarié est de disposer d'une information à jour et pertinente et de justifier de ses compétences.

L'accueil, l'information et l'orientation des salariés tant permanents qu'intérimaires doivent être développés. L'OPCA de branche mettra en oeuvre les moyens les plus appropriés pour développer ces services auprès des salariés qui souhaitent entrer dans une démarche de formation, en particulier en ce qui concerne les Congés Individuels de Formation. La CPNE de la branche étudiera les moyens de développer des partenariats avec des structures existantes offrant ce type de services.

Le passeport formation prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 permettra aux salariés de la branche d'identifier leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles. La CPNE de la branche, suite aux négociations interprofessionnelles prévues sur ce thème, étudiera les modalités pratiques de mise en place du passeport formation pour les salariés intérimaires.

Chapitre V : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation

Comme rappelé par l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

La CPNE de la branche élaborera des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation, notamment pour les contrats et les périodes de professionnalisation et les contrats d'apprentissage ainsi que pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer leurs compétences.

Compte tenu du fait que 70 % des salariés permanents sont des femmes et que 70 % des salariés intérimaires sont des hommes, les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle sont à adapter à ces deux types de population. Dans le cas des salariées permanentes, il convient de développer l'accès des femmes à des niveaux supérieurs de classifications. Concernant les intérimaires et les permanents, il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.

Pour les salariés permanents ayant bénéficié d'un congé parental de longue durée les entreprises de travail temporaire sont incitées à mettre en place les actions nécessaires à une remise à niveau lors de leur retour à l'emploi. Cette remise à niveau peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé de mener une étude sur l'accès des femmes à la formation professionnelle. Sur la base de ces travaux, la CPNE de la branche élaborera des préconisations. Les entreprises de travail temporaire sont incitées à

prendre en compte les résultats des travaux de l'observatoire de branche et les recommandations de la CPNE lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Chapitre VI : Favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Qu'il s'agisse des salariés permanents ou des salariés intérimaires, les entreprises de travail temporaire sont incitées à favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Pour les salariés permanents, le plan, le bilan de compétences, la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation peuvent être mobilisés dans le cadre des actions prévues au présent chapitre.

Pour les salariés intérimaires les congés individuels de formation-reconversion, précédés le cas échéant d'un bilan de compétences, sont à mobiliser en priorité. Par ailleurs, le fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) a comme priorité d'actions l'aide, le soutien et l'accompagnement des intérimaires victimes d'un accident du travail et de leurs familles.

L'OPCA de branche recherchera des cofinancements afin de développer les actions de reconversion en faveur des salariés concernés par les dispositifs de reconversion et relevant de la catégorie des travailleurs handicapés.

Chapitre VII : Participer à l'insertion des travailleurs handicapés

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents travailleurs handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation notamment :

- aux actions inscrites au plan de formation de l'entreprise,
- aux contrats et périodes de professionnalisation,
- aux bilans de compétences,
- à la validation des acquis de l'expérience,
- au droit individuel à la formation.

La mise à disposition de salariés intérimaires travailleurs handicapés facilite leur insertion professionnelle en permettant aux entreprises utilisatrices d'apprécier les compétences du salarié et les contraintes objectives liées au handicap. Une des difficultés liée à cette mise à disposition tient généralement à une absence de qualification ou à une qualification ne correspondant pas aux besoins du marché du travail. Les entreprises de travail temporaire faciliteront l'accès des travailleurs handicapés aux actions de formation notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation et des contrats spécifiques prévus à l'article L 981-4 du code du travail.

L'OPCA de branche mobilisera des moyens financiers en vue de favoriser la formation des travailleurs handicapés notamment dans les PME. A cet effet des cofinancements sont à rechercher notamment avec l'AGEFIPH.

Chapitre VIII : Faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion font travailler des personnes éloignées de l'emploi pour lesquelles des actions spécifiques sont à développer pour faciliter leur insertion ou leur réinsertion professionnelle et sociale. A cette fin, les entreprises peuvent utiliser les dispositifs prévus au présent accord en faveur des salariés intérimaires concernés.

Les actions de formation et les missions sont deux des éléments qui participent à l'insertion ou à la réinsertion dans l'emploi. Les entreprises ont à leur disposition :

- les contrats spécifiques prévus à l'article L 981-4 du code du travail,
- le CI-RMA,
- le contrat de professionnalisation,
- les actions menées en partenariat avec le service public de l'emploi et les Assedic.

La CPNE et l'OPCA de branche ont recherché les moyens d'améliorer l'insertion des publics rencontrant le plus de difficultés pour évoluer professionnellement. Il est apparu nécessaire dans certains cas de combiner l'acquisition d'un premier niveau de qualification avec des actions visant à l'apprentissage des savoirs de base.

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française faisant désormais partie de la formation professionnelle tout au long de la vie tel que prévu à l'article L 900-6 du code du travail, l'OPCA de branche inscrira ce type d'actions à son programme d'activité. La CPNE, déjà engagée dans des actions de ce type, proposera aux partenaires sociaux la mise en place de dispositifs adaptés à ces situations.

Chapitre IX : Développer le rôle et les missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle

L'encadrement, tel que défini à l'avenant du 23 octobre 1987 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, peut et doit jouer un rôle moteur dans la détection des besoins de formation individuels et collectifs des salariés permanents et des salariés intérimaires, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Les entreprises de travail temporaire :

- prendront en compte les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle dans l'élaboration du plan de formation notamment en ce qui concerne le management, la connaissance des dispositifs de formation et la conduite des entretiens professionnels,
- faciliteront la participation du personnel d'encadrement à des fonctions d'enseignement, à ce titre l'information sur le congé enseignement doit être développée,
- encourageront la participation aux jurys notamment aux jurys instaurés dans le cadre de la VAE,

- accompagneront le personnel d'encadrement qui est conduit à exercer des missions de tuteur et à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par ces salariés.

La part des salariés intérimaires effectuant des missions leur donnant accès au statut cadre augmentant, les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer une politique de formation adaptée à ces salariés notamment des actions visant au développement des compétences.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé de mener une étude sur la formation professionnelle des cadres intérimaires. Sur la base de ces travaux, la CPNE de la branche élaborera des préconisations qu'elle communiquera à l'OPCA de branche.

Chapitre X : Favoriser la formation professionnelle dans les PME

Dans la branche sont considérées comme des PME, les entreprises de travail temporaire ayant moins de 250 salariés permanents.

L'OPCA de branche développera en priorité :

- l'intensité et la qualité de l'information des responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, permanents et intérimaires,
- les services de proximité notamment en ce qui concerne l'ingénierie de formation et l'aide au choix des organismes de formation,
- les opérations collectives interentreprises sur un bassin d'emploi pour répondre aux besoins locaux en tension.

Pour permettre à l'OPCA de branche de développer ces services, la CPNE étudiera, en tenant compte des recommandations du CPNFP, les conditions dans lesquelles il pourrait être dérogé aux règles relatives aux frais d'information et de gestion.

Afin de favoriser la formation des salariés permanents des PME de la branche, la CPNE étudiera les modalités de mise en place d'une aide financière de la part de l'OPCA de branche au remplacement des salariés partis en formation.

TITRE II

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES PERMANENTS

Chapitre I : La formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi

Section I : La professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié permanent associe, des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les dispositions du titre 3 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif au développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés s'appliquent aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire selon les modalités précisées ci-dessous.

Pour les salariés permanents la professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat de professionnalisation au moment de l'embauche ou d'une période de professionnalisation pour les salariés en poste titulaires d'un CDI.

Article 1 : Le contrat de professionnalisation à l'embauche

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de l'accord du 23 janvier 1986 modifié relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ou d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'accord de branche,
- soit une qualification professionnelle inscrite sur une liste établie par la CPNE de la branche,

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat.

Article 1-1: Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lors de l'embauche il peut être proposé un contrat de professionnalisation :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée. Si le contrat est à durée indéterminée l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat est d'une durée comprise entre six et douze mois. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée il est conclu pour une durée de six à douze mois.

1-1-1 : Contrat comportant des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation ainsi que les actions d'évaluation et d'accompagnement prévues au contrat sont d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Ces différentes actions peuvent être réalisées par l'entreprise ou par un prestataire extérieur. En tout état de cause, les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

1-1-2 Contrat comportant des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Le contrat de professionnalisation peut comporter des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée supérieure à 15 % sans pouvoir dépasser 25%.

Dans ce cas, les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe et représentent au moins les 2/3 de la durée totale des actions prévues au contrat.

Article 1-2 : Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Si le contrat est à durée indéterminée l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat peut être d'une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée il peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

Un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois peut être proposé dans l'un des trois cas suivants :

- 1- le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes et demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
 - les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle sans expérience significative acquise au sein d'une entreprise de travail temporaire,
 - les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi et sans expérience significative acquise au sein d'une entreprise de travail temporaire,

- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.
 - les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.
- 2- La formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit être en lien direct avec l'emploi visé.
 - 3- la formation figure sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

Dans les contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois, les actions de formation représentent l'intégralité des heures et sont d'une durée égale à 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation. Ces actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe.

La durée de ces actions de formation peut être portée à 50% lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, le justifie.

En tout état de cause les entreprises sont incitées à recourir, pour les diplômes et les titres à finalité professionnelle inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles, plutôt au contrat d'apprentissage qu'au contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans.

Article 1-3 : La rémunération du salarié

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération correspondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85% du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et en tout état de cause le SMIC.

Article 2 : La période de professionnalisation pour les salariés permanents

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation et/ou de l'utilisation de son compte épargne temps.

Article 2-1 : L'objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

1. soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de l'accord du 23 janvier 1986 modifié relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ou d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'accord de branche,
- soit une qualification professionnelle inscrite sur une liste établie par la CPNE de la branche,

2. soit de permettre à un salarié permanent de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche. La CPNE examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés permanents de la branche.

Article 2-2 : Les salariés permanents concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.
- aux salariés permanents qui sont reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions menant aux qualifications de niveaux II à V figurant à l'annexe I de l'accord du 23 janvier 1986 relatif à la classification des personnels permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 2-3 : La durée et le contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié permanent, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La période de professionnalisation doit comporter au minimum 105 heures de formation.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement externe réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Lorsque les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche seront disponibles, les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à une période de professionnalisation donnent lieu, en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche seront définies.

Article 2-4 : La rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un accord formalisé.

Sont précisées notamment :

- la nature et la durée des actions proposées,
- les dates et le ou les lieux de réalisation,
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération ou le montant de l'allocation de formation,
- le ou les dispositifs mobilisés (DIF, CET, ...).

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Section II : Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte des objectifs et des priorités définis au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord.

Article 3 : Le contenu du plan de formation

Le plan de formation est établi comme prévu aux articles 2-5 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi,
- celles qui correspondent à des actions qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

Les frais de transport d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise et imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue selon les modalités définies au sein de celle-ci.

Article 4 : Le programme pluriannuel de formation pour les salariés permanents

Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques prévues à partir de 2006, les signataires du présent accord rappellent l'importance des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'élaboration d'un programme pluriannuel de formation.

Les entreprises sont incitées à se référer à ces travaux pour construire, actualiser et faire évoluer un programme pluriannuel de formation tel que prévu aux articles 2-3 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ces programmes permettent aux entreprises de développer une gestion active et anticipée de la formation et des qualifications de leurs salariés permanents.

Chapitre II : Le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle

Section I : L'entretien professionnel

Tout salarié permanent ayant deux ans d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou à défaut dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

L'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié permanent et l'employeur, ou son représentant, font le point sur l'activité professionnelle du salarié. Cet entretien peut permettre de définir notamment des mesures d'accompagnement du parcours professionnel du salarié telles qu'une période de professionnalisation, une action de VAE, un bilan de compétences ou l'utilisation de son DIF.

La CPNE de la branche se réunira pour étudier l'accord prévu à l'article 1-1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et proposer, si nécessaire, des adaptations à la présente section.

Section II : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Article 5 : Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 6 : Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 6-1 : Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés permanents peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 6-2 : Les bilans de compétences des « salariés expérimentés »

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 6-3 de la présente section ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section IV du présent chapitre.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1% des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

Article 6-3 : Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDI justifiant d'une ancienneté de cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle est déposée sa demande, peut demander à bénéficier d'un congé bilan de compétences.

En ce qui concerne les congés de bilan de compétences des salariés permanents titulaires de CDD, ce sont les conditions d'ancienneté prévues à l'article 2-40 de l'accord du 5 décembre 2003, qui s'appliquent.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée, par l'OPCA de branche, dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action.

A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de branche, le salarié permanent peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne temps.

Section III : La validation des acquis de l'expérience

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, une certification de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés permanents ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne temps.

Pour faire valider son expérience, le salarié permanent doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins trois ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

Article 7 : Les actions financées au titre du DIF

Un salarié permanent peut demander à utiliser son DIF dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 8 : Le congé VAE

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues à l'article L 900-1 du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le Code du travail.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1% des fonds collectés au titre des congés individuels de formation.

Section IV : Le droit individuel à la formation

Article 9 : Le DIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

L'accord du 5 décembre 2003 a défini les modalités d'un droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDI. Les salariés permanents des entreprises de travail temporaire, titulaires d'un CDI, bénéficient de l'ensemble du dispositif tel que prévu aux articles 2-12 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003.

Article 9-1 : Les priorités de branche

Le DIF doit permettre aux permanents d'être acteurs du déroulement de leur carrière, tout au long de leur vie professionnelle.

A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions de validation des acquis de l'expérience,
- les actions de bilan de compétences,
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

Article 9-2 : Les modalités pratiques de mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à la section I du présent chapitre et des priorités de branche définies à l'article 9-1 ci-dessus.

Soucieux de la prise en compte des caractéristiques et des contraintes individuelles des salariés, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur examinent, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 10 : Le DIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

Conformément aux dispositions de l'article 2-14 de l'accord du 5 décembre 2003, les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent, pendant la réalisation de ce contrat, demander à bénéficier d'un DIF financé par le l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la contribution 1% CDD.

Leur droit est calculé prorata temporis et ouvert après quatre mois de présence dans l'entreprise de travail temporaire, dans laquelle ils exécutent le contrat.

Les priorités de branche et les modalités pratiques de mise en œuvre sont les mêmes que pour le DIF des permanents titulaires d'un CDI.

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite de fonds disponibles, l'allocation de formation, les coûts de réalisation de l'action et les éventuels frais de transport et de repas.

Section V : Le Congé Individuel de Formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaires bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives au CIF.

Article 11 : Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

Article 11-1 : La durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures.

Toutefois, les congés ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, pourront être pris en charge pour une durée supérieure sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA de branche.

Article 11-2 : La gestion des CIF

Conformément aux dispositions de l'article L.951-1 du Code du Travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut définir des priorités professionnelles ou territoriales, elle les communique à l'OPCA de branche.

Article 12 : Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche les salariés permanents titulaires d'un CDD, peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences bénéficie du statut particulier défini à l'article 2-46 de l'accord du 5 décembre 2003.

12-1 Les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié permanent titulaire d'un CDD, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions relatives au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L.451-1 du Code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

TITRE III LA FORMATION DES SALARIES INTERIMAIRES

Chapitre I : la formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail

Section I : Le contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié intérimaire comporte des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise(s) utilisatrice(s) d'une ou plusieurs missions en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs missions, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s).

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche:

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Si la mise en place de la professionnalisation conduit l'administration à établir de nouveaux formulaires CERFA, ceux-ci doivent être adaptés aux spécificités du contrat de professionnalisation des salariés intérimaires.

Article 13 : Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Le contrat de professionnalisation d'un salarié intérimaire peut être conclu pour une durée de six à douze mois. Ce contrat ne comprend que des actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe et des périodes de mission.

13-1 : Contrat comportant des actions de formation d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe. Elles sont d'une durée égale à 15% de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

13-2 : Contrat comportant des actions de formation d'une durée supérieure à 15 %

La durée des actions de formation prévues au contrat de professionnalisation peut être supérieure à 15 % sans dépasser 25 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes et les demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que, notamment, le RMI, ou l'ASS,
- les salariés intérimaires reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou un CQP.

13-3 : Formation pratique en entreprise utilisatrice

Le contrat de professionnalisation peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Ces heures s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par accord de branche.

Pendant la formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme de formation externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

13-4 : Bilan

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Article 14 : le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois à condition que les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe soient d'une durée supérieure à 25% sans pouvoir dépasser 30% de la durée totale du contrat.

La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation externe, peut être portée à 50% lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, le justifie.

14-1 : Publics permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois peut être proposé :

- aux jeunes et aux demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- aux personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que, notamment, le RMI, ou l'ASS,
- aux salariés intérimaires reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

14-2 : Formations permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois peut également être proposé lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou un CQP.

14-3 : Formation pratique en entreprise utilisatrice

Le contrat de professionnalisation peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Ces heures s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par accord de branche.

Pendant la formation pratique l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

14-4 : Bilan

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Article 15 : dispositions communes

15-1 : Définition de l'objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat et de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. Il s'agit de la convention collective applicable dans la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou laquelle(s) sont réalisées les périodes d'emploi,
- soit une qualification professionnelle inscrite sur une liste établie par la CPNE de la branche à laquelle appartient la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou laquelle(s) sont réalisées les périodes d'emploi.

Pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) la qualification professionnelle exigée, mention obligatoire du contrat de mission, correspond à l'emploi occupé. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

15-2 : L'articulation entre la formation et les missions

Compte tenu de la relation triangulaire existante, l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- Un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L 124-21 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai d'un mois.
-

- Un ou des contrat(s) de mise à disposition avec la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) dans la(es)quelle(s) sont réalisées les missions. Pendant ces missions le cas de recours est le suivant : « missions réalisées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ». Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues.
- Un ou des contrat(s) de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat. Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

15-3 : La mise en place du contrat de professionnalisation

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien, auquel participe le tuteur de l'ETT et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis pré-professionnels et professionnels du salarié, avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Les tuteurs de l'entreprise de travail temporaire et de la ou des entreprise(s) utilisatrice(s) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Le tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et l'organisme de formation s'assurent périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

15-4 : La rémunération de l'intérimaire

Pendant les périodes de formation, la rémunération versée au salarié intérimaire est au moins égale aux taux minima fixés par décret, soit aujourd'hui :

- 55% du SMIC pour les salariés intérimaires de moins de 21 ans,
 - 70% du SMIC pour les salariés intérimaires de 21 ans et plus.
- Pour les salariés intérimaires de moins de 26 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces rémunérations sont majorées de 10 points.

- 100 % du SMIC pour les salariés intérimaires de 26 ans et plus.
L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, la rémunération correspondant à l'emploi occupé est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail. L'IFM est due.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

En outre, sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure, variant entre 55% et 70% du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. A la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect de ces dispositions.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire verse au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié. En tout état de cause les dispositions prévues au paragraphe ci-dessus s'appliquent.

15-5 : La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié plus importants que dans d'autres branches professionnelles compte tenu du fait que le salarié intérimaire est mis à disposition d'une ou de plusieurs entreprises utilisatrices pendant les périodes d'emploi.

En outre, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont, souvent, suivis en groupe, ce qui nécessite de s'assurer, au préalable, de l'homogénéité du niveau des participants.

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

- d'aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant la durée du contrat,
- de veiller au respect du planning des formations,
- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat,
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation. Il est rappelé que conformément aux dispositions réglementaires en vigueur le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que trois salariés.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié intérimaire,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.

Section II : Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte des objectifs et des priorités définis au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord.

Article 16 : Le contenu du plan de formation

Les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes pour les actions de formation proposées aux salariés intérimaires dans le cadre du plan de formation des entreprises de travail temporaire.

Les actions de formation en faveur des salariés intérimaires financées par le plan de formation des entreprises de travail temporaire, relèvent de l'une des catégories prévues à l'article L 932-1 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires:

- Les actions d'adaptation au poste de travail : ces actions constituent un temps de travail effectif et donne lieu à rémunération.
Compte tenu de la nature même de l'activité des entreprises de travail temporaire, mise à disposition d'un salarié intérimaire dans une entreprise utilisatrice, une entreprise de travail temporaire ne peut pas organiser et financer des actions de formation d'adaptation à des postes de travail qui sont définis en fonction des organisations propres à chaque entreprise utilisatrice et sur lesquels elle n'exerce aucune responsabilité. En conséquence le plan de formation des entreprises de travail temporaire ne peut pas financer des actions de formation de ce type.
En ce qui concerne les salariés intérimaires, les actions de formation relevant de cette catégorie ne peuvent être que des actions d'adaptation à un emploi qui permettent l'acquisition de compétences et des savoir-faire transférables en lien direct avec un emploi.
- Les actions liées à l'évolution des emplois : ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à rémunération.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà ce qui développe leur employabilité sur un bassin d'emploi.

- Les actions qui participent au développement des compétences : ces actions avec l'accord écrit du salarié peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an.
Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification ou d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

Les entreprises de travail temporaire doivent appliquer les dispositions de l'accord du 8 juin 2000 pour la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

Toute action de formation qualifiante doit être validée par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite.

Article 17 : le salarié intérimaire

Article 17-1 : dans le cadre d'une mission

Lorsqu'un salarié intérimaire est en mission, il est susceptible de suivre une action, imputable au titre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, pendant ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions de l'article L 932-1 du Code du Travail.

Pour les actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié intérimaire, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue au III de l'article L 932-1 du Code du Travail calculée selon les modalités précisées à l'article 17-4 ci-dessous. L'IFM et l'ICCP ne sont pas dues au titre de l'allocation. Aucune autre rémunération n'est due.

A l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée,
- les dates pendant lesquelles l'action a lieu,
- le ou les lieux où elle se déroule,
- le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action,
- le montant de l'allocation de formation,
- l'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que le salarié intérimaire a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

Article 17-2 : hors mission

Deux situations sont à distinguer :

1. l'action de formation est une formation d'adaptation à l'emploi ou d'adaptation à l'évolution de l'emploi.
L'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L.124-21 du Code du Travail. Cette action donne lieu à rémunération, l'IFM n'est pas due.
2. l'action de formation participe au développement des compétences

Avec l'accord de l'intérimaire, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas elle est rattachée au dernier contrat de mission dans les conditions suivantes :

- l'action est proposée à l'intérimaire avant la fin d'une mission,
- l'action commence au plus tard dans les deux semaines qui suivent la fin de la mission,
- un document écrit est annexé au contrat de mission en cours avant la fin de ladite mission,
- cette annexe précise :
 - ⇒ l'intitulé de l'action et sa durée,
 - ⇒ les dates pendant lesquelles l'action a lieu,
 - ⇒ le ou les lieux où elle se déroule,
 - ⇒ le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action,
 - ⇒ le montant de l'allocation de formation.
 - ⇒ l'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que l'intérimaire a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

A ce titre, l'intérimaire perçoit, pendant la durée de l'action, l'allocation de formation prévue au III de l'article L 932-1 du Code du Travail calculée selon les modalités précisées à l'article 17-4 ci-dessous. L'IFM et l'ICCP ne sont pas dues au titre de l'allocation. Aucune autre rémunération n'est due.

Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu aux articles L 932-1 et L 962-1 du Code du Travail.

Article 17-3 : La rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit pendant un contrat de mission suspendu soit en dehors de toute mission.

Pour ces actions, réalisées dans le cadre d'un contrat de mission-formation, l'intérimaire perçoit une rémunération calculée de la manière suivante :

- l'action s'insère dans le cadre d'une mission suspendue : maintien du salaire de la mission en cours,

- l'action s'insère entre des missions : prise en compte du salaire de la dernière mission. A défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire est au moins égale au SMIC.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple : 13ème mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail. Les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe), ainsi que l'indemnité de fin de mission, l'indemnité compensatrice de congés payés et les remboursements de frais professionnels ne sont pas pris en compte.

L'ICCP est versée à la fin du contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L. 124-4-3 du Code du Travail. L'IFM n'est pas due.

Article 17-4 : La rémunération de l'intérimaire lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail se déroulent soit pendant une mission comme prévu à l'article 17-1 soit hors missions comme prévu à l'article 17-2.

Pour ces actions, l'intérimaire perçoit une allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération nette de la dernière mission calculée comme ci-dessus.

Les frais de transport d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, sont à la charge de l'entreprise, selon les modalités qu'elle a définies, et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 18 : La clause de partenariat formation

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi et de développer l'employabilité des intérimaires.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire : sur les propositions de missions mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation,
- en ce qui concerne l'intérimaire : sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Chapitre II : l'intérimaire acteur de son parcours professionnel

Dans un souci d'égalité de traitement avec les salariés permanents et afin d'optimiser la construction des parcours professionnels des intérimaires en valorisant le travail effectué au cours des missions, un "équivalent temps" de l'indemnité compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 124-4-3 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des seuils d'ancienneté des salariés intérimaires pour l'accès à tous les dispositifs de formation présentés au présent chapitre.

Section I : L'entretien professionnel

Tout salarié intérimaire justifiant d'au moins 3 200 heures d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire, bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé dans ladite entreprise de travail temporaire. Cette ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 24 mois précédant la date de l'entretien. A chaque entretien le salarié intérimaire doit justifier de cette condition d'ancienneté.

Ces entretiens sont réalisés conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

L'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié intérimaire et l'employeur, ou son représentant, font le point sur l'activité professionnelle du salarié et ses souhaits en matière d'évolution professionnelle. C'est également l'occasion de lui présenter les différents dispositifs prévus au présent accord.

La CPNE de la branche se réunira pour étudier l'accord prévu à l'article 1-1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et proposer, si nécessaire, des adaptations à la présente section.

Section II : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 19 : Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 20 : Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 20-1 : Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF intérimaire pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 20-2 : Les congés de bilan de compétences des « salariés expérimentés »

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées sur 15 mois dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié intérimaire, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 20-3 ci-dessous ou par celui du droit individuel à la formation.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1% des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

Article 20-3 : Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié intérimaire, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié intérimaire justifiant de cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences dans une entreprise de travail temporaire. Le salarié doit justifier dans l'entreprise de travail temporaire de 1600 heures travaillées sur les 15 mois précédant le dépôt de sa demande dans cette entreprise de travail temporaire.

Cette condition d'ancienneté est ramenée à 3200 heures sur les 30 derniers mois, lorsque cette ancienneté a été acquise dans la seule profession du travail temporaire, dont 1600 heures dans l'entreprise dans laquelle le salarié intérimaire demande à en bénéficier.

Article 20-3-1 : L'autorisation d'absence

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours avant le début de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date, la désignation et la durée de cette action de bilan de compétences ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Un salarié intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions requises, peut faire valoir ses droits jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

L'entreprise de travail temporaire peut reporter l'autorisation d'absence, pour des raisons tenant à l'exécution de la mission, jusqu'à l'échéance du contrat de mission.

Article 20-3-2 : Le délai de franchise

Tout salarié intérimaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences financée sur les fonds collectés au titre du CIF, ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de trois ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

Article 20-3-3 : La prise en charge par l'OPCA de branche

Le salarié intérimaire présente sa demande de prise en charge, des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA de la branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le Code du Travail. A défaut de prise en charge, totale ou partielle, par l'OPCA de la branche, le salarié intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un CET.

Section III : La validation des acquis de l'expérience

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les salariés intérimaires, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle, celle-ci est réalisée en entreprise utilisatrice,
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation, après accord de l'entreprise de travail temporaire, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés intérimaires ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne-temps selon les règles prévues par l'accord du 27 mars 2000 relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires.

Pour faire valider son expérience, le salarié intérimaire doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins trois ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

Article 21 : Les actions financées au titre du DIF

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise de travail temporaire est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 22 : Le congé VAE

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désireux de faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé VAE est celle fixée par le Code du Travail.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum 1600 heures travaillées sur les 12 derniers mois dans une entreprise de travail temporaire, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Article 22-1 : Les conditions d'ouverture des droits

Les salariés intérimaires intéressés par ce dispositif peuvent en faire la demande, à tout moment de leur mission, auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie.

Pour les salariés intérimaires justifiant de l'ancienneté requise pour le CIF, la demande d'autorisation d'absence peut être faite jusqu'à trois mois après la fin de la dernière mission.

Si au moment du début de l'action le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

Article 22-2 : Les modalités d'obtention du congé VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission-validation tel que prévu à l'article L 124-21 du Code du Travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 22-3: La prise en charge par l'OPCA de branche

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1% des fonds collectés.

L'intérimaire ayant obtenu une autorisation d'absence pour congé de validation des acquis de l'expérience peut demander à l'OPCA de branche, la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un CET.

Section IV : Le droit individuel à la formation des salariés intérimaires

Article 23 : Les conditions d'ouverture du droit

Les intérimaires justifiant de 2 700 heures dans la profession du travail temporaire dont 2 100 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils font leur demande, ont droit, en dehors des périodes de mission, à une action de formation, financée par le plan de formation

de cette entreprise. Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs.

Un intérimaire acquiert un droit à une action de formation d'une durée maximale correspondant à 40 heures par tranche de 2 700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures. En tout état de cause, lorsqu'une action a été réalisée, quelle que soit sa durée, l'intérimaire doit acquérir de nouveau l'ancienneté nécessaire pour alimenter un nouveau droit individuel à la formation.

Les heures correspondant aux contrats de professionnalisation et aux contrats de formation spécifiques financés par le 0,5 % et le 0,15% ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il appartient au salarié intérimaire de justifier de son ancienneté en produisant les bulletins de paie et/ou les attestations ASSEDIC correspondant à la période de référence.

Article 24 : Les actions éligibles au titre du DIF

Les actions éligibles au titre du DIF sont les suivantes :

- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience,
- les actions de bilan et d'orientation professionnelle,
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences.

L'ETT pourra refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré.

Article 25 : La demande du salarié intérimaire

Le salarié intérimaire, qui souhaite utiliser son droit individuel à la formation, doit en faire la demande, par écrit, à l'entreprise de travail temporaire dans laquelle l'ancienneté est acquise, au plus tard dans le mois qui suit la dernière mission réalisée pour cette entreprise et au moins, un mois avant le début de l'action.

La demande doit préciser :

- le type d'action choisie,
- l'organisme pressenti,
- la période à laquelle le salarié intérimaire souhaite suivre l'action,
- l'objectif poursuivi.

L'entreprise de travail temporaire valide le choix du salarié intérimaire ou, le cas échéant, propose un autre organisme permettant de mieux répondre à la demande.

Article 26 : La réponse de l'entreprise de travail temporaire

Le chef d'entreprise ou son représentant communique sa réponse, au salarié intérimaire, dans un délai maximum de 30 jours après la réception de la demande. Si la réponse est positive,

l'ETT procède à l'inscription du salarié intérimaire à l'action demandée. Si la réponse est négative, elle doit être faite, par écrit, et préciser le ou les motifs du refus ou du report.

Les motifs de refus, par l'ETT, sont, notamment, les suivants :

- l'absence de fonds disponibles,
- le salarié intérimaire ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit prévues à l'article 23 ci-dessus,
- l'action ne correspond pas aux actions prévues à l'article 24 ci-dessus,
- la procédure prévue à l'article 25 ci-dessus n'a pas été respectée par le salarié intérimaire,
- le salarié est en mission au moment de la réalisation de l'action,
- le salarié est titulaire d'un CDI ou d'un CDD au moment de la réalisation de l'action.

Article 27 : L'ordre de prise en compte des demandes

Les demandes des salariés intérimaires sont prises en compte, dans la limite des fonds disponibles, selon les modalités définies par l'ETT.

Lorsque le budget du plan de formation de l'entreprise, affecté au droit individuel à la formation des salariés intérimaires, est épuisé le salarié intérimaire peut renouveler sa demande ultérieurement en respectant les dispositions du présent accord.

Article 28 : Le déroulement des actions réalisées dans le cadre du DIF

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, comme prévu dans le cadre du plan de formation.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L.932-1 du Code du Travail.

Article 29 : Le financement

Pour satisfaire les demandes des salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord, les entreprises de travail temporaire y consacrent, chaque année, 5% du montant de leur contribution au plan de formation. Les fonds non utilisés et non engagés à ce titre, par une ETT, au 30 novembre, peuvent être utilisés pour le financement des autres actions relevant de son plan de formation.

L'OPCA de branche peut allouer des fonds mutualisés aux entreprises ayant, sur leur plan de formation, un budget insuffisant pour satisfaire les demandes de leurs salariés intérimaires.

La prise en charge de l'entreprise porte sur les frais de transport, de repas ainsi que sur les frais pédagogiques et la rémunération ou l'allocation de formation prévue au III de l'article L 932-1 du code du travail.

Si la demande porte sur une action d'une durée supérieure au droit acquis au titre du DIF, le salarié intérimaire peut utiliser son compte épargne-temps.

Article 30 : L'information des salariés intérimaires

Les entreprises de travail temporaire informeront les salariés intérimaires de l'existence de ce droit selon des modalités qu'elles définiront.

Article 31 : L'information du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé dans le cadre de la consultation annuelle sur le plan de formation prévue à l'article L 934-4 du Code du Travail, des droits individuels à la formation réalisés par des salariés intérimaires.

Section V : Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un instrument privilégié qui a pour objet de permettre à un salarié intérimaire de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, mise en œuvre au titre du DIF ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les CIF doit permettre au salarié intérimaire de changer d'activité, de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification et de se perfectionner professionnellement.

Tout salarié intérimaire qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPCA de branche qui lui propose les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration et à la formalisation de son projet.

Article 32 : Le Congé Individuel de Formation

Article 32-1 : Les conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise :

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à :

- soit 1600 heures travaillées dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens du 1er alinéa de l'article L. 439-1 du Code du Travail ou du 6ème alinéa de l'article L. 431-1) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures

s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt,

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis, sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires,
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 124-5 du Code du Travail,
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont retenues lorsque leur prise en compte permet d'atteindre, en le complétant, le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 32-2 : Les modalités d'obtention du CIF

Le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Un salarié intérimaire, réunissant les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus, peut déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission dans cette entreprise.

L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence établit un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L 124-21 du Code du Travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 931-3 et L. 931-4 du Code du Travail relatifs au pourcentage d'absences simultanées, et de l'article L. 931-6 relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 931-1 du Code du Travail, et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

- congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent,
- congés individuels dont la durée est supérieure à 1200 heures.

Article 32-3 : Le délai de franchise

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation, ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise. Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de quatre ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 32-4 : La rémunération du salarié intérimaire en CIF

Le salarié intérimaire bénéficie, de la part de l'OPCA de branche, d'une prise en charge de sa rémunération sur les bases prévues à l'article 2-34 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La rémunération de référence servant à la détermination de la rémunération du salarié intérimaire bénéficiaire d'un CIF correspond à la rémunération perçue par le salarié intérimaire pour la mission au cours de laquelle il a déposé sa demande d'autorisation d'absence. Lorsque cette demande est déposée au cours de la période de 3 mois après la fin de la mission dans l'entreprise où les droits ont été acquis, la rémunération prise en compte est celle perçue au cours de cette mission.

Pour déterminer la rémunération de référence, il convient de se référer à la définition donnée à l'article 17-3 du présent accord.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement, ...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

Article 33 : Le CIF déroulement de carrière

Les salariés intérimaires, justifiant de l'ancienneté requise à l'article 32-1 ci-dessus et de 4500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation, lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà, lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconvertir.

L'OPCA de branche peut prévoir, d'affecter à cet usage jusqu'à 40% des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 34 : Le CIF reconversion

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure, ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les 3 mois suivant la fin de l'arrêt de travail ou la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par l'OPCA de branche, après avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu. Le coût de cette visite est à la charge de cette dernière.

Le congé de formation-reconversion est assorti, si nécessaire, d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis.

Le coût du congé individuel de formation-reconversion et du bilan est imputé, en priorité, sur la quote-part des fonds consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières d'autres organismes notamment le Fastt et l'AGEFIPH.

Article 35 : Réflexions et démarches à poursuivre

La CPNE de la branche étudiera la possibilité de modifier les conditions de gestion actuelle des CIF pour en simplifier la mise en place et le suivi et participer ainsi à l'amélioration de la situation des salariés intérimaires concernés. La CPNE pourra proposer des solutions innovantes à la Commission mixte.

Par ailleurs, l'OPCA de branche recherchera des financements complémentaires, notamment auprès des régions, afin d'augmenter le taux d'acceptation des demandes.

Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L.451-1 du Code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

Titre IV La CPNE

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Chapitre I : Les missions de la CPNE

Deux domaines de compétence définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1^{er} mars 1989, du 3 juillet 1991 et celui du 5 décembre 2003, confient à la CPNE une mission en matière d'emploi, d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part.

Section 1 : en matière d'emploi

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

1. s'agissant du personnel permanent, elle procède à :
 - l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux,
 - l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable,
 - l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.
2. s'agissant des intérimaires, elle suit l'évolution des différents dispositifs de formation en alternance et la réalisation des objectifs du présent accord.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil :

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le Président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés,
- le calendrier des licenciements,
- les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi,
- le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan social, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L.321-3 du Code du Travail.

A cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la troisième réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Section 2 : en matière de formation professionnelle

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne les salariés permanents

- Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des IRP et de l'OPCA de branche.
- Elaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- Déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation.
- Elaborer des certificats de qualification professionnelle.

En ce qui concerne les salariés intérimaires

- Examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'Etat comme prévu à l'article L 981-4 du Code du Travail.
- Rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions.
- Examiner le bilan de l'accord du 8 juin 2000 relatif aux actions de formation dans les entreprises utilisatrices.
- Examiner les travaux de l'observatoire de branche relatifs aux intérimaires. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des IRP et de l'OPCA de branche.

En ce qui concerne L'OPCA de branche

- Examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche.
- Examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation.
- Définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accès à un niveau supérieur de qualification.
- Etablir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche.
- Définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne l'accord de branche

- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation.
- Modifier, le cas échéant, le montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation entre deux négociations triennales de branche sur la formation professionnelle.

La CPNE est informée de toute conclusion par le SETT d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF) ou de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP).

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

L'IREPS, Bayard-Prévoyance, l'OPCA de branche et le Fastt communiquent tous les éléments de nature statistiques dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaires pour alimenter sa réflexion.

En ce qui concerne l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNE se réunit deux fois par an pour assurer le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du travail temporaire.

A ce titre la CPNE peut émettre des avis et des recommandations adoptés conformément à son fonctionnement habituel. Ces avis et recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

Chapitre II : Le fonctionnement de la CPNE

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les deux mois, pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche du travail temporaire. Le Président et le Secrétaire de séance de la CPPNTT le sont aussi de la CPNE.

Conscient du développement des activités et du rôle de la CPNE, les partenaires sociaux du travail temporaire seront vigilants à ne pas limiter ses possibilités en raison d'un temps trop court consacré aux sujets étudiés dans le cadre de cette instance. Les réunions de la CPNE seront, par conséquent susceptibles, en fonction de l'importance de l'ordre du jour, de se dérouler sur une demi-journée.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants les organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPNTT.

Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPNTT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.

Titre V

Dispositions relatives à l'OPCA de branche

L'OPCA de branche est le FAF-TT créé par la convention du 9 juin 1983 modifiée.

Le SETT et les organisations syndicales représentatives de salariés, administrateurs de l'OPCA de branche, ont depuis 1983 agi de concert en vue de doter la profession d'un OPCA efficace au service des salariés et des entreprises.

Il convient de définir un programme d'actions en lien avec la politique de formation définie au présent accord. En conséquence, il est demandé à l'OPCA de branche de mettre en œuvre les orientations suivantes :

Maintenir et améliorer le niveau d'information des salariés intérimaires et permanents afin de :

- poursuivre les efforts d'information notamment en développant les services à distance (Internet, accueil téléphonique, ...),
- développer l'accueil, le suivi et le conseil dans le cas de la synergie des organismes paritaires,
- préciser les services apportés aux salariés intérimaires et permanents, principalement en ce qui concerne l'offre de formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

Engager un processus ambitieux, durable et global de simplification des procédures afin de :

- donner aux entreprises les moyens de suivre en temps réel l'utilisation des fonds mis à leur disposition,
- développer le contrôle qualitatif des demandes, l'entreprise tenant à disposition de l'OPCA toute pièce justificative,
- développer pour les PME la prise en charge des démarches administratives liées aux actions de formation.

Développer, dans le cadre de l'accord du 8 juin 2000, des actions permettant de :

- suivre et animer les organismes de formation agréés pour encadrer les formations animées par un salarié de l'entreprise utilisatrice,
- mettre à la disposition des entreprises de travail temporaire des supports d'information destinés aux entreprises utilisatrices,
- intervenir auprès des entreprises utilisatrices à la demande des entreprises de travail temporaire.

Accompagner et suivre la mise en place d'opérations de professionnalisation à la demande de plusieurs entreprises de travail temporaire permettant de :

- intervenir en amont de l'opération pour l'organiser dans le respect du dispositif conventionnel et notamment s'assurer que la durée de la formation est adaptée à l'objectif poursuivi, que la formation mène à une des qualifications prévues à l'article L.900-3 du Code du Travail et négocier, si nécessaire, les coûts de formation avec le ou les organismes de formation intervenants.

- suivre le déroulement de l'opération pour, éventuellement, procéder à des aménagements,
- faire le bilan pour permettre la capitalisation au niveau de la branche.

Optimiser l'utilisation des fonds de la formation :

- créer un observatoire des coûts de la formation dont les résultats sont mis à la disposition des salariés et des entreprises de travail temporaire,
- négocier les coûts de formation notamment pour les congés individuels de formation,
- aider les PME à construire une réponse collective aux besoins d'un bassin d'emploi notamment pour les emplois en tension,
- développer la recherche de cofinancements (ASSEDIC, ANPE, Conseils généraux, Conseils régionaux, FSE, AGEFIPH, ...).

Développer les synergies au sein des organismes gestionnaires d'un des dispositifs de la profession destinés aux salariés intérimaires (FAF-TT, Fastt, IREPS et Bayard Prévoyance) en vue de :

- améliorer l'efficacité de la diffusion de l'information auprès des salariés et des entreprises,
- mettre en place un premier niveau commun d'accueil, d'information et d'orientation sur les différents dispositifs existants,
- définir en commun les services de proximité les plus pertinents en fonction des objectifs définis par les partenaires sociaux au sein de la CPNE.

Conformément aux dispositions de l'accord du 5 décembre 2003 il est demandé à l'OPCA de branche de définir un plan d'action à trois ans visant notamment à :

- développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle,
- d'améliorer la productivité des activités administratives.

Ce plan d'action à trois ans est présenté par l'OPCA de branche à la CPNE de la branche avant envoi aux institutions destinataires.

Titre VI

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les organisations signataires du présent accord décident de la mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'Observatoire de la branche du travail temporaire traitera, selon des modalités adaptées, des métiers et des qualifications des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Les objectifs de l'Observatoire de la branche du travail temporaire

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation des salariés des entreprises de travail temporaire.

L'observatoire permet à la profession :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche,
- d'assurer un suivi de leur évolution,
- et de travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

Dans un premier temps, l'Observatoire aura pour mission de recenser les données disponibles relatives aux métiers et qualifications des salariés intérimaires et des salariés permanents.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de mettre en place et faire évoluer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières notamment pour les salariés permanents et d'analyser, dans l'optique de développer les parcours professionnels des salariés intérimaires, l'évolution des métiers.

L'Observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de l'OPCA de branche. Ses travaux peuvent aussi être diffusés à l'extérieur de la branche afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi offertes par les entreprises de travail temporaire dans le cadre des missions en entreprises utilisatrices ainsi que les emplois proposés sur des postes de salariés permanents.

Les modalités de mise en place

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est mis en place au niveau de la branche du travail temporaire. Cet observatoire se constituera dans le cadre d'une association Loi 1901 sous réserve d'une étude juridique approfondie.

Le SETT rédigera les statuts de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications.

Les modalités de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications sont définies dans les statuts de l'association.

Les membres du Conseil d'administration seront désignés par le SETT.

L'Observatoire est financé par prélèvement sur les cotisations de 0,5% et de 0,15% servant à financer les priorités de branche définies au titre VII du présent accord. La mise en place de l'Observatoire est subordonnée à la possibilité de le financer selon ces modalités.

L'Observatoire fait connaître au début de l'année, à l'OPCA de branche, ses besoins de financement pour fonctionner sur la base d'un programme de travail annuel validé par le Comité paritaire de pilotage. En tout état de cause les frais de fonctionnement sont limités à 1 % de la collecte de l'OPCA de branche au titre desdites cotisations.

L'Observatoire recherchera, par ailleurs, des financements complémentaires notamment auprès des services du ministère de l'emploi, auprès des Régions et au niveau européen.

Une fois cet état des lieux réalisé l'Observatoire établira un programme de recherche.

En ce qui concerne les salariés intérimaires, des partenariats avec d'autres observatoires de branche nationaux ou régionaux pourront être développés.

Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Il est créé un Comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La CPNE de la branche du travail temporaire se réunit deux fois par an en tant que Comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

- Une première fois au cours du premier trimestre. Lors de cette réunion l'Observatoire présente, pour validation par le Comité paritaire de pilotage, un programme de travail précisant les thèmes et les modalités de réalisation des recherches pour l'année en cours.
- Une deuxième réunion au mois de novembre de la même année. Lors de cette réunion l'Observatoire présente ses travaux.

Les travaux réalisés par le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire sont distincts de ceux de la CPNE.

Les avis et les recommandations du Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire sont adoptés conformément au fonctionnement habituel de la CPNE. Ces avis et recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

Titre VII

Les dispositions financières

Chapitre I : la contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle

Section I : Les entreprises employant au minimum 10 salariés

La participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est égale à 2 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire. L'ensemble de ces sommes doit bénéficier pour 50 % au moins aux salariés intérimaires.

Dans le cadre de cette obligation conventionnelle, les entreprises versent à l'OPCA de la branche :

1. 0,30 % de leur masse salariale au titre du congé individuel de formation
2. 0,50 % de leur masse salariale pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que les bilans des contrats et périodes de professionnalisation,
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les contrats de formation spécifiques pour les salariés intérimaires mis en œuvre sur la base d'un accord avec le ministère des affaires sociales et de l'emploi comme prévu à l'article L 981-4 du Code du Travail,
 - les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF des salariés permanents,
 - le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la branche.
3. Les entreprises de travail temporaire effectuent à l'OPCA de branche, un versement minimum de 7% de la contribution prévue au titre du plan de formation. En outre elles versent au FAF-TT le reliquat de la contribution non utilisée à la date d'échéance légale. Pour les PME de la branche l'OPCA peut financer sur ces fonds le remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE.
4. 1% des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

Section II : Les entreprises employant moins de 10 salariés

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à :

- ✓ 0,40 % de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2004,
- ✓ 0,50 % de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2005.

Elle est intégralement versée à l'OPCA de branche et se répartit ainsi :

- ✓ 0,15 % pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que les bilans des contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les contrats de formation spécifiques pour les salariés intérimaires mis en œuvre sur la base d'un accord avec le ministère des affaires sociales et de l'emploi comme prévu à l'article L 981-4 du Code du Travail,
 - les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF des salariés permanents,
 - le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications.
- ✓ Le solde des versements est affecté au financement :
 - des actions réalisées au titre du plan de formation ou du DIF,
 - de la prise en charge de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - des actions et moyens visés à l'article 2-2 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003,
 - de l'aide financière au remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE.
- ✓ 1% des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

Les sommes versées par les entreprises employant moins de 10 salariés à l'OPCA de branche sont mutualisées dès leur réception. L'OPCA de branche met en place une section particulière au sein de laquelle est assurée la mutualisation et la gestion de ces contributions.

Chapitre II : Les conventions de partenariat

Compte tenu du rôle d'insertion joué par les entreprises de travail temporaire sur le marché du travail, au profit d'un grand nombre de demandeurs d'emploi, le SETT et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord chercheront à favoriser la conclusion d'accords de partenariats avec les différentes instances susceptibles d'apporter leur concours financier à la réalisation des objectifs poursuivis par le présent accord.

Section I : L'ANPE et l'APEC

Les entreprises de travail temporaire participent à l'insertion et à la réinsertion des demandeurs d'emploi. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition.

C'est à ce titre que les entreprises de travail temporaire doivent, comme les autres employeurs, avoir accès aux dispositifs mis en place par l'ANPE ou l'APEC en faveur des demandeurs d'emploi, notamment les SAE et les SIFE.

Section II : Les Régions

Les entreprises de travail temporaire sont, localement, un des intervenants majeurs du marché du travail. A ce titre, les partenariats avec les collectivités locales, en matière de formation professionnelle, sont à développer notamment avec les conseils régionaux en ce qui concerne la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi et l'accès aux financements européens.

Ces partenariats pourront prendre la forme de contrats d'objectifs prenant en compte notamment les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des orientations du présent accord.

Ces contrats d'objectifs pourront être interrégionaux et concerner d'autres branches en plus de celle du travail temporaire.

Section III : Les Conseils généraux

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion ont la possibilité de conclure des CI-RMA avec des bénéficiaires du RMI.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à construire des parcours d'insertion en partenariat avec les Conseils généraux et à prévoir des actions de formation en faveur des titulaires du CI-RMA.

Section IV : L'UNEDIC

Les entreprises de travail temporaire participent à l'insertion et à la réinsertion des demandeurs d'emploi. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition.

C'est à ce titre que les entreprises de travail temporaire doivent comme les autres employeurs, avoir accès aux financements prévus dans le cadre de la mise en place du PARE et aux financements prévus pour les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi.

Section V : L'AGEFIPH

Les entreprises de travail temporaire participent à l'insertion et à la réinsertion des travailleurs handicapés. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition.

C'est à ce titre que les entreprises de travail temporaire doivent, comme les autres employeurs, avoir accès aux financements prévus de l'AGEFIPH en faveur de la formation des travailleurs handicapés.

Titre VIII

Les dispositions finales

Article 36 : Sécurisation juridique du présent accord

Les entreprises n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord.

Article 37 : Entrée en application

Les dispositions du présent accord relatives au plan de formation des entreprises sont applicables à la date de signature.

Les dispositions du présent accord relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation sont applicables au 1^{er} octobre 2004.

Concernant le CIF Intérimaires, les conditions d'ancienneté prévues au présent accord rentrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005.

Au-delà des dispositions applicables dès la promulgation de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les autres dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 38 : Continuité dans les dispositifs

Le présent accord annule et remplace à compter de l'entrée en application des nouvelles dispositions conventionnelles :

- l'accord du 20 octobre 2000 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire,
- l'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation des intérimaires.

Toutefois en ce qui concerne les CMJI et les CMFI les dispositions prévues par l'accord du 20 octobre 2000 restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des contrats spécifiques qui s'y substitueront sur la base d'une convention conclue avec l'Etat conformément aux dispositions de l'article L 981-4 du Code du Travail.

Article 39 Durée et modalités de révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les trois ans.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le Code du Travail.

Fait à Paris le 8 juillet 2004

Signataires :

CFDT
Fédération des services

CFTC
CSFV

CFE-CGC
FNECS

CGT-FO

SETT